



Der Vielfalt Richtung geben – Ganzheitliche Bewertung des Entwicklungsstandes eines betrieblichen Diversity Managements

Vortrag auf dem Symposium
„Diversity Management – Erfolgs- und Ertragsfaktor im Unternehmen!?“

Nürnberg, 14.07.2009

Dipl.-Kulturwirtin Kathrin S. Trump, Dipl.-Psych. Ulrich F. Schübel

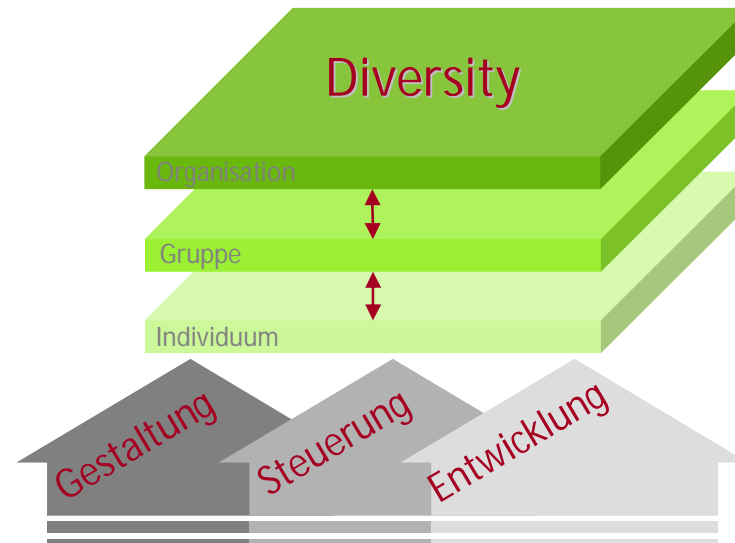


Institut für
Diversity Management

Diese Unterlagen unterliegen dem
Urheberrecht und sind zum
ausschließlichen Gebrauch für die
Teilnehmer des Symposiums bestimmt.

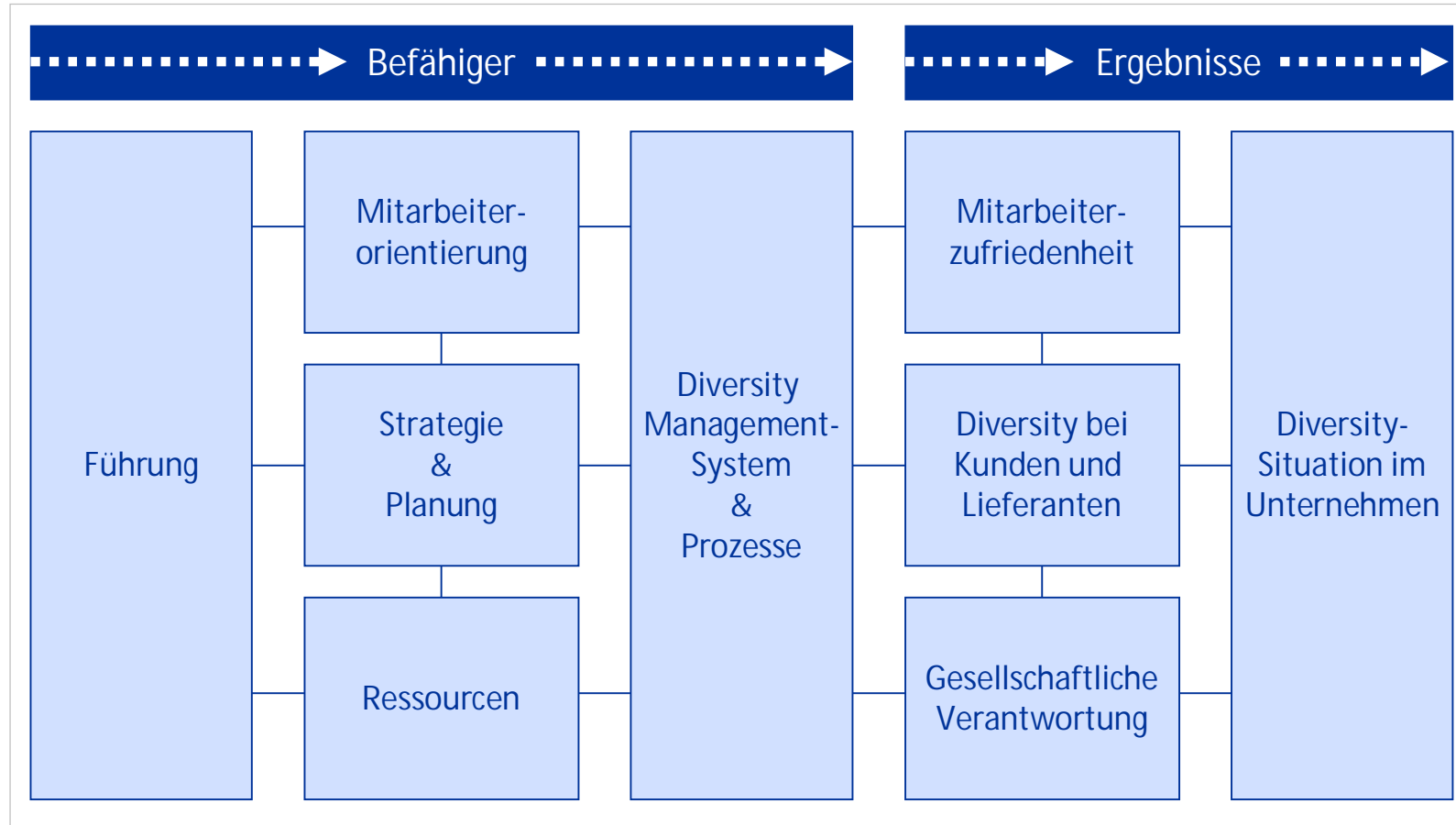
Jede Vervielfältigung oder anderweitige
Verwendung ist nur mit ausdrücklicher
Erlaubnis des Urhebers gestattet.

Definition



Diversity Management ist die zielorientierte Gestaltung, Steuerung und Entwicklung von personeller Vielfalt (Diversity) in einer Organisation auf individueller, gruppenbezogener und organisationaler Ebene.

Bewertungsmodell für ein ganzheitliches Diversity Management



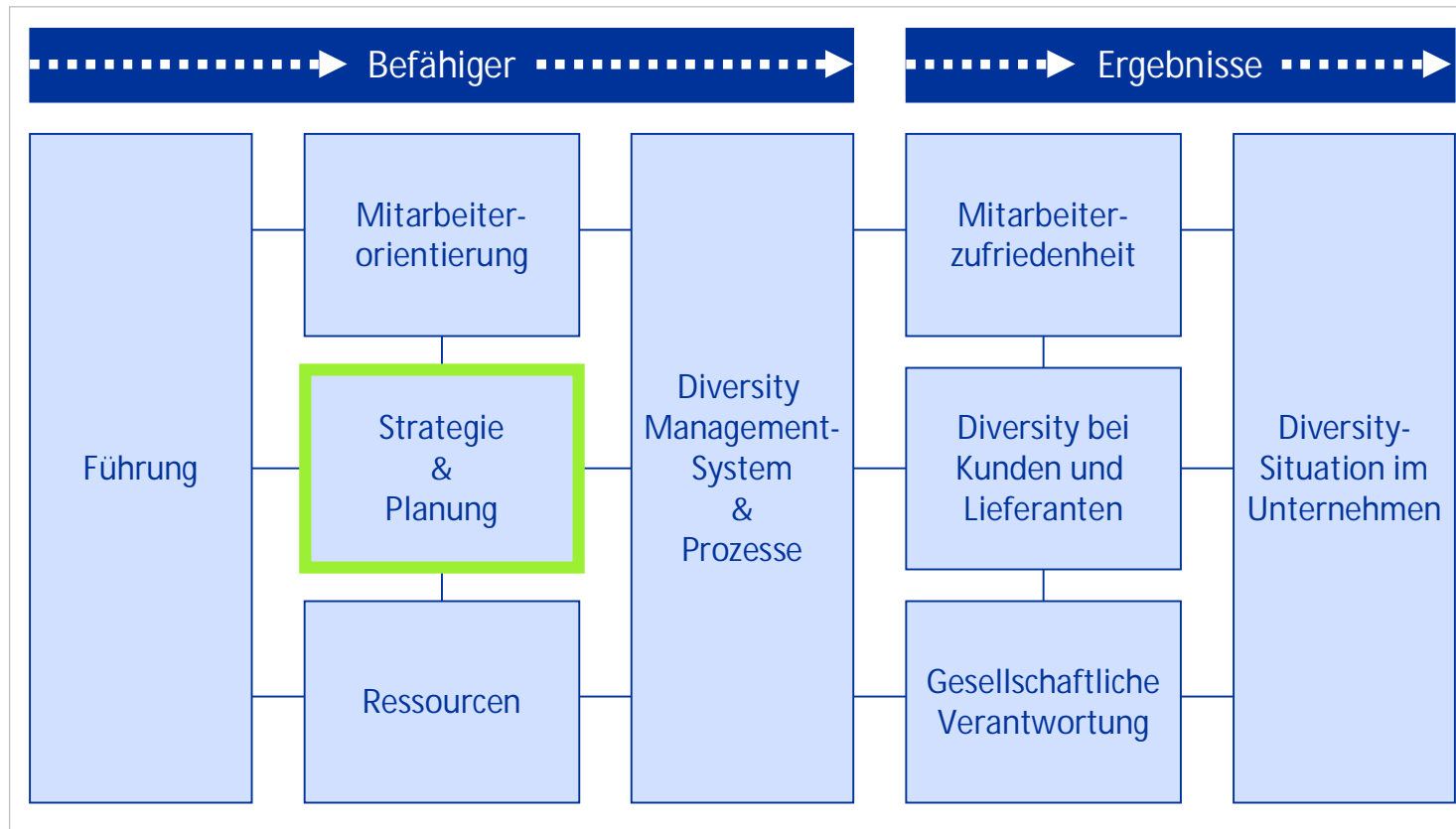
Vorgehen bei der Bewertung

- Bewertungsmethode, die von der Organisation selbst (mit externer Unterstützung) eingesetzt wird
- Selbstbewertung als reflektionsorientierte Bewertung
 - „Momentaufnahme“ der betrieblichen Diversity-Situation
 - „Zwingt“ den Anwender zu einer systematischen Auseinandersetzung mit Aktivitäten und Ergebnissen des betrieblichen Diversity Managements
- Bewertung im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses
 - Beurteilung der Wirksamkeit umgesetzter Maßnahmen
 - Identifikation von Verbesserungsbereichen

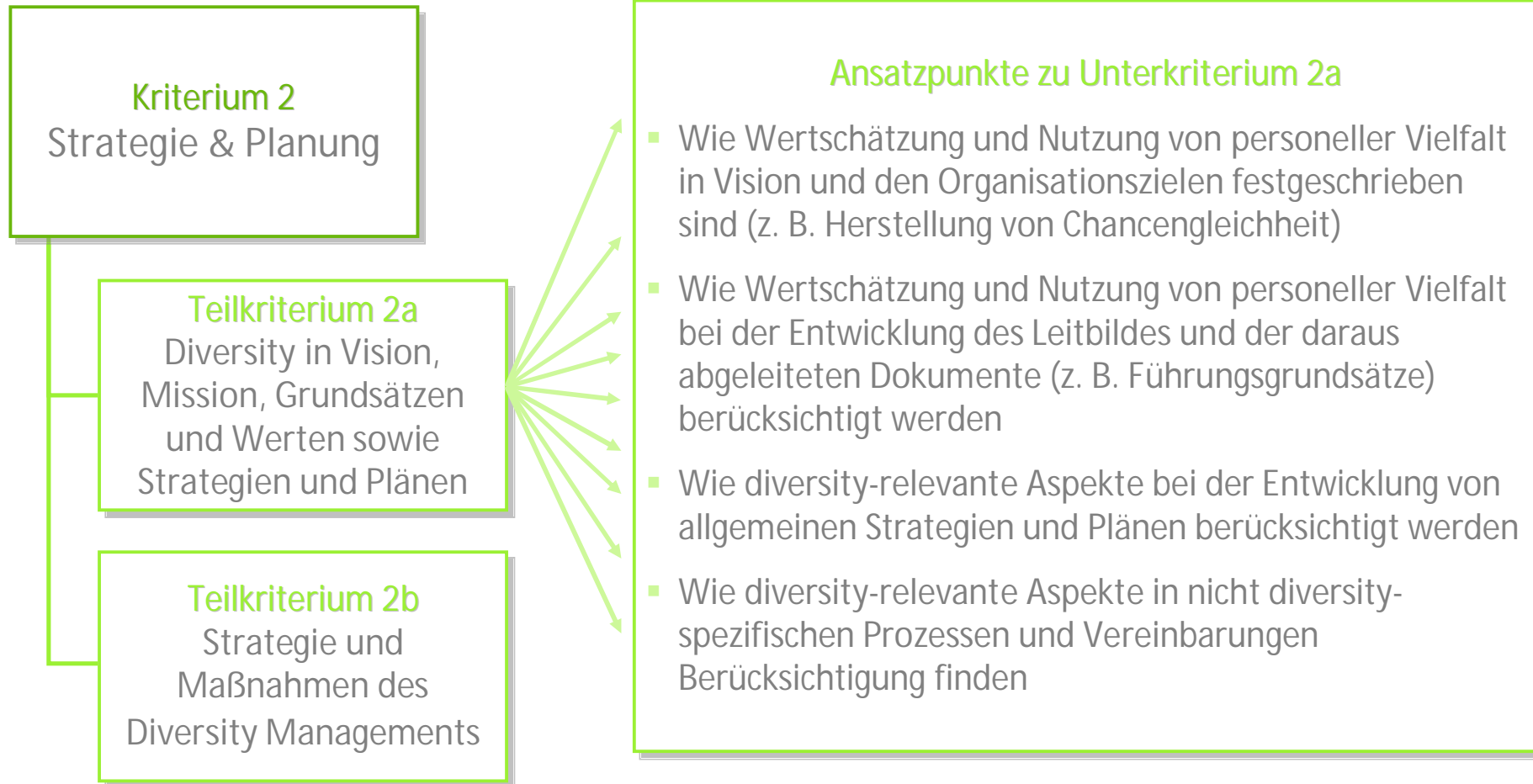
Nutzen des Modells

- Umfassende und regelmäßige systematische Überprüfung von Konzepten, Aktivitäten und Ergebnissen des betrieblichen Diversity Managements anhand eines in sich geschlossenen Modells
- Managementwerkzeug, das auf einem mehrdimensionalen Ansatz basiert
- Internes Werkzeug zur
 - Bewertung der Wirksamkeit des Diversity Managements (Fortschrittsmessung)
 - Identifikation von Verbesserungsbereichen
 - Festlegung von Themen(komplexen) für gezielte Interventionen und Aktionen
 - Ableitung und Priorisierung von Maßnahmen
 - Beurteilung der Wirksamkeit umgesetzter Maßnahmen
- Möglichkeit zur externen Darlegung der Konzepte und Ergebnisse des betrieblichen Diversity Managements (Imagebildung)

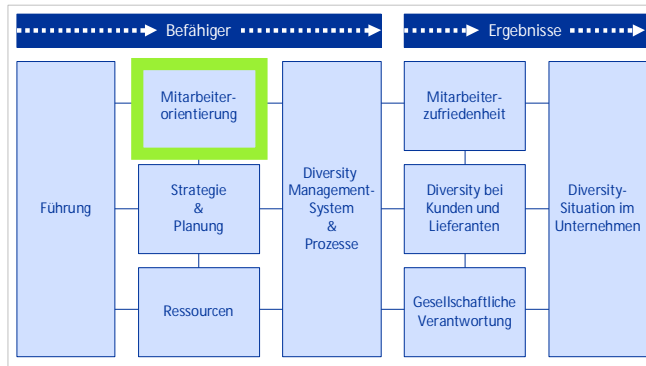
Aufbau des Modells



Struktureller Aufbau der Bewertungskriterien



Kriterium 3: Mitarbeiterorientierung



Kriterium 3: Mitarbeiterorientierung

Teilkriterium 3a

Die Organisation plant, managt und entwickelt ihre Mitarbeiterressourcen sowie fördert und nutzt das gesamte Potenzial der Mitarbeiter auf Individual-, Gruppen- und Organisationsebene.

Personalmarketing bei der Brose Fahrzeugteile GmbH



Initiative 2003:

„Senioren gesucht - Einstieg für erfahrene Spezialisten und Führungskräfte ab 45“

- Ziel: Gesunder Generationenmix zur Steigerung der Effizienz
- Ergebnis:
 - Eingang von 1400 Bewerbungen
 - Massiver Imagegewinn



Familienbewusste Personalpolitik der Sparkasse Nürnberg



Kurzporträt

Sparkasse Nürnberg

Lorenzer Platz, 90402 Nürnberg



Zertifikat seit 2008
audit berufundfamilie

www.beruf-und-familie.de

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 28.04.2008 erteilt. Die Sparkasse Nürnberg ist in Nürnberg und im Landkreis Nürnberger Land in über 100 Geschäftsstellen tätig. Sie bietet ihren Kunden zu attraktiven Preisen ein vielfältiges Angebot moderner Finanzdienstleistungen. Mit einer Bilanzsumme von fast 9 Milliarden EUR zählt die Sparkasse Nürnberg zu den großen deutschen Sparkassen. Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 2276 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Ziel der Auditierung
Die Sparkasse Nürnberg beabsichtigt mit dem audit berufundfamilie, ihre Beschäftigten in ihrer Lebenssituation wahrzunehmen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Die Sparkasse Nürnberg erhält und erhöht dadurch die Leistungsfähigkeit sowie die Motivation und Arbeitsfreude ihrer Beschäftigten. Intern und nach außen wird die Sparkasse Nürnberg als familienfreundlich erlebt und profiliert sich somit im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte als attraktiver Arbeitgeber.

Vorhandene Maßnahmen (Auswahl)

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement
- Regionale Kooperation mit Unternehmen zur familienbewussten Personalpolitik
- Familienbewusste Führung durch Angebot vielfältiger Teilzeitmodelle
- Informationen zu vereinbarkeitsunterstützenden Maßnahmen im Intranet
- Führungskräftefeedback
- Individuelle Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Personalbetreuung
- Zusammenarbeit mit dem Familienservice zur Beratung und Vermittlung von Betreuungsdienstleistungen
- Ferienbetreuungsangebot für Schulkinder

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Angebot qualifizierter Teilzeitstellen ausweiten
- Mobiles Arbeiten ermöglichen
- Intranetseite zu Beruf und Familie erstellen
- Die Bedeutung familienbewusster Personalpolitik aktiv kommunizieren und familienorientierte Themen in die Führungsarbeit integrieren
- Konzept zum Wiedereinstieg nach Familienverpflichtungen erarbeiten
- Weiterqualifizierung für Teilzeitkräfte erleichtern
- Vereinbarkeit von Weiterqualifizierung und Familie in Mitarbeitergespräche aufnehmen
- Väter im Unternehmen gezielt informieren

Stand: 28. April 2008

berufundfamilie
gemeinnützige GmbH
Feldbergstraße 21
60333 Frankfurt am Main

Telefon 069 360938-0
Telefax 069 360938-77
info@berufundfamilie.de
www.berufundfamilie.de



berufundfamilie
Initiative der Gewerkschaften



Hertie-Stiftung

Bewertung der Güte des Vorgehens

Vorgehen:

- Die Angemessenheit der verwendeten Methoden, Instrumente und Techniken
- Das Maß, in dem der Ansatz systematisch und auf Prävention ausgerichtet ist
- Die Anwendung von Überprüfungszyklen
- Die Umsetzung von Verbesserungen, die sich aus den Überprüfungszyklen ergeben
- Das Maß, in dem der Ansatz in normale Arbeitsabläufe integriert ist

Umsetzung:

- Vertikal über alle relevanten Ebenen
- Horizontal über alle relevanten Bereiche
- In allen relevanten Prozessen
- Auf alle relevanten Produkte und Dienstleistungen bezogen
- Auf alle Aspekte von Diversity bezogen

Bewertung der Güte der Ergebnisse

Qualität

- Anzeichen, dass negative Trends erkannt und entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen werden
- Das Vorhandensein positiver Trends und Ergebnisse
- Vergleich mit eigenen Zielen
- Vergleiche mit externen Unternehmen, einschließlich der „weltbesten“
- Anzeichen, dass die Ergebnisse auf das Vorgehen zurückzuführen sind
- Die Fähigkeit des Unternehmens, seine Spitzenposition beizubehalten

Umfang

- Das Maß, in dem die Ergebnisse alle relevanten Unternehmensbereiche abdecken
- Das Maß, in dem eine komplette Palette von Ergebnissen, die für das Kriterium relevant sind, dargestellt wird
- Die Eignung der dargestellten Ergebnisse zur Steuerung des Diversity Managements

Erarbeitung von Handlungsfeldern als komprimiertes Ergebnis der Anwendung des Bewertungsmodells



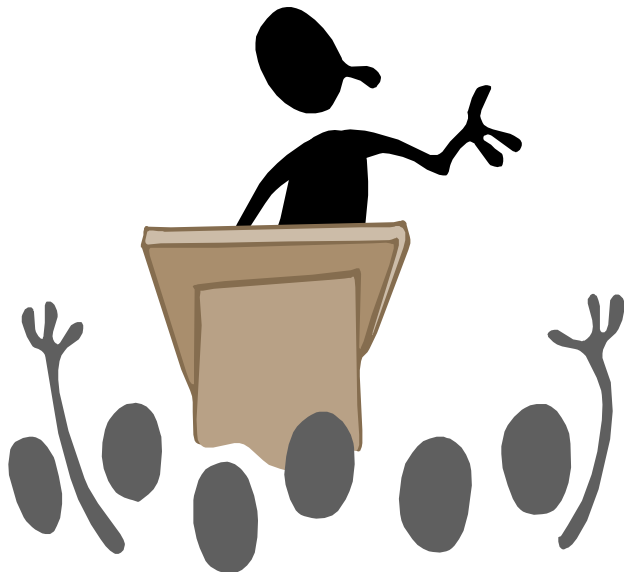
Fallbeispiel Fraport AG

- ✓ Entwicklung und Einführung eines Konzeptes für ein Diversity Management unter Berücksichtigung der Unternehmenskultur und Entwicklungen im Konzern
- ✓ Einbindung des Themas Diversity in die Unternehmensvision, Ziele und Strategieentwicklung
- ✓ Anpassung vorhandener Instrumente und Maßnahmen zu einer ganzheitlichen Steuerung eines Diversity Managements
- ✓ Einbeziehung der Führungskräfte (Tool für FK-Entwicklung)
- ✓ Integration der Grundsätze von Diversity in alle Prozesse des HRM (u. a. PE-Maßnahmen, Ermöglichung von Bildung diverser Netzwerke, Diversity-Workshops, usw.)
- ✓ Verstärkte Information und Kommunikation zum Komplex Diversity
- ✓ ...

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Haben Sie Fragen?

Kontakt



Institut für
Diversity Management

Dipl.-Kulturwirtin
Kathrin S. Trump
kst@diversity-institut.de

Dipl.-Psych.
Ulrich F. Schübel
ufs@diversity-institut.de

www.diversity-institut.de